

ÜGYVEZETŐ ÜZENETE

A piaci siker egyik kulcsa a vállalat céljait támogató és a munkatársak magatartásában is megnyilvánuló pozitív értékrend. Az erre épülő kultúra erősíti a szervezet belső integrációját és elősegíti a környezethez való rugalmas alkalmazkodást.

Etikai Kódexünk tartalmazza a tisztességes üzleti tevékenység és működés elvárásait, amelyeket Társaságunk tulajdonosai is elvárnak.

Hitünkön és értékrendünkön alapuló jelen Kódex a Társaság mindennapi életében felmerülő helyzetekre alkalmazva kifejezi munkatársai elkötelezettségét a becsületesség, a tisztesség és az átláthatóság mellett. A törvényeknek való megfelelés szükséges, de önmagában nem elegendő.

A saját magunk számára felállított előírások betartása és cégünk jó hírnevének megőrzése és növelése mindannyiunk személyes felelőssége.

A Kódex szellemiségének követésével mindannyian hozzájárulhatunk ahhoz, hogy a Bakony Ipari Kerámia Kft. olyan szervezet legyen, amely nemcsak eredményesen működik, de olyan munkahely is, ahova szívesen tartozunk és amelyben büszkén dolgozunk.

A Bakony Ipari Kerámia Kft. értékeiként az alábbiakat fogalmazta meg:

1. **emberi jogok** védelme,
2. jogszabályoknak való megfelelés, rendezett munkaügyi kapcsolatok,
3. tisztességes verseny, becsületes, őszinte és megbízható üzleti tevékenység folytatása,
4. gyermek- és kényszermunka ellenesség,
5. felelős, együttműködő viselkedés,
6. egyenlő bánásmód alkalmazása,
7. adatvédelem, személyes adatok védelme (GDPR),
8. egészség, biztonság és **környezetvédelem** (támogatás, kezdeményezés, ösztönzés),
9. vagyonvédelem és vállalati eszközök megfelelő használata,
10. **korruptió**-ellenesség, összeférhetetlenség.

A vállalat nyitott arra, hogy a dolgozók mondják el véleményüket a jelen elvekkel kapcsolatban, illetve tegyenek javaslatokat annak javítása érdekében.

A véleményeket, javaslatokat és kérdéseket a HR részleg részére tudja eljuttatni személyesen, e-mailen vagy zárt borítékban.

1. A KÓDEX CÉLJA

Útmutatás mindannyiunknak a tevékenységünk törvényességének biztosításához továbbá a saját magunkkal szemben támasztott elvárások összefoglalása, rendszerbe szervezése. Ezt az üzleti magatartásunkat meghatározó szabályok megalkotásával, valamint munkánk során a megfelelő döntések meghozatalát segítő iránymutatások megadásával érjük el.

A Társaság sikerességét és elismertségét – a gazdasági eredmények mellett – nagymértékben befolyásolja munkavállalóinknak az elkötelezettsége, a kitűzött vállalati célokhoz való pozitív hozzáállása, a célokkal való azonosulása. Erre tekintettel a cél egy olyan kultúrájú vállalat kialakítása és fenntartása, amelynek jellemzői a világos stratégia, a mindenki által ismert és elfogadott küldetés és célok.

Fontos számunkra minden munkatárs elkötelezettsége a kitűzött célok eléréséhez. A két irányú kommunikáció nélkülözhetetlen, ahol a vezetők az eredményeket, de a problémákat is nyíltan és kellő időben minden érintett munkavállaló felé kommunikálják és teret biztosítanak a visszajelzéseknek, dolgozói véleményeknek.

A Társaság Etikai Kódexe olyan, a munkavállalókkal szemben támasztott erkölcsi követelményrendszer, amely a társaság elfogadott érdekeinek megfelelő, helyesnek és követendőnek tartott magatartásnormáit fogalmazza meg. Ezen túlmenően támogatást és iránymutatást nyújt az alkalmazottak számára, hogy viselkedésük és tetteik megfeleljenek a tőlük elvárt követelményeknek.



2. A KÓDEX SZEMÉLYI HATÁLYA

Kiterjed a következő **személyekre**:

- munkavállalók,
- gyakornokok, szakmai tanulók, diákok,
- kölcsönzött munkavállalók,
- külföldi munkavállalók,
- szolgáltatást végző vállalkozók,

illetve a munkavégzésük során létrejött **kapcsolatokra**:

- egymással és a Társasággal,
- az ügyfelekkel és az üzleti partnerekkel,
- a szállítókkal és a versenytársakkal,
- az állami szervekkel, hatóságokkal, valamint
- a közvéleményt formáló médiával fennálló kapcsolatokban.

3. AZ ETIKAI KÓDEX KÖZZÉTÉTELE

- Hatályos: 2024.04.02-től
- Közzététel: Információs táblák és közvetlen vezető által tartott oktatás keretében
- Az Etikai kódexet az új belépőkkel a HR ismerteti, amit a belépő az aláírásával elfogad

4. VÁLLALATI HÍRNÉV

A társaság valós érdemein alapszik, ezért tevékenységünket úgy végezzük, hogy méltó maradjon a bizalomra, ezért minden munkavállalónk feladata

- ezen érdemek képviselése és megismertetése.
- megkülönböztetés nélküli, korrekt, tisztességes és kulturált magatartás tanúsítása.
- külföldi vagy belföldi kiküldetés esetén köteles az ottani szabályokat betartani.
- tilos a negatív megalapozatlan nyilatkozat, komment bármilyen közösségi média felületen, amely a cég hírnevét rontja.

5. ÜZLETI PARTNEREKEL, KÜLSŐ SZERVEKKEL TANÚSÍTANDÓ MAGATARTÁS

A társaság képviseletében mindig az a cél, hogy előnyös kép alakuljon ki a vállalatról, ezért fontos számunkra, hogy

- együttműködő kapcsolat alakuljon ki, amit fenn kell tartani,
- tisztességesen és egyenlően kell kezelni őket,
- az üzleti partnerek maximális elégedettsége érdekében a közös munka során a céget képviselő munkavállalók a legjobb tudásuk szerint, teljes körűtekintéssel, rugalmassággal, udvariasan járnak el,
- nem etikus a Társaságra vagy a munkatársakra elmarasztaló kijelentést tenni, olyan szakmai értesülést megemlíteni, amelynek alapján negatív megítélés alakulhatna ki a Társaság tevékenységéről, szolgáltatásainak színvonaláról,
- etikátlan a Társaság képviseletében üzleti kapcsolat kialakítása olyan gazdasági társasággal, amelyben a munkavállaló közvetlen vagy közvetett üzleti érdekkeltséggel rendelkezik, vagy amelynek irányításában közeli hozzátartozója szerepet játszik.

6. ELVÁRT MAGATARTÁS

- a társaság tisztességének és jó hírének megőrzése,
- munkakapcsolatok becsületes és korrekt kezelése,
- privát szféra tiszteletben tartása,
- a Társaság berendezéseit, eszközeit, erőforrásait nem publikus információit és dokumentumait kizárólagosan munkavégzés céljából használja,
- saját mobil telefon használata kizárólag munkaközi szünetben használható,
- személyes ügyek intézése munkaidőn kívül,
- méltóságon, tisztességen, korrektségen és kulturáltságon alapuló magatartás.



7. TILTOTT MAGATARTÁS

- megkülönböztetés,
- zaklatás bárminemű formája,
- diszkrimináció, senkit nem érhet hátrányos helyzet bőrszíne, vallása, neme, kora, családi vagy fogyatékos állapota, anyasága, nemzeti/etnikai hovatartozása, politikai meggyőződése, valamint érdekképviselőhez való tartozása miatt,
- összeférhetetlenség, melyek a társaság belső szabályzataiban a Kollektív Szerződésben vagy a Munkatörvénykönyvébe, valamint a törvényes üzletvitelhez szükséges jogszabályokba ütköznek,
- etikátlan vezetői utasítás,
- dolgozókkal szembeni megtorlás, negatív intézkedés azokkal szemben, akik jóhiszeműen járnak el a cég érdekében,
- egyéni érdekből történő versengés keltése dolgozók vagy szervezeti egységek között, mivel a vállalat érdeke a munkatársak kölcsönös bizalmon alapuló együttműködése,
- zéró tolerancia a gyermek- és a kényszermunkával, valamint a tisztességtelen foglalkoztatással szemben.

8. EGYÜTTMŰKÖDÉSI KÖTELEZETTSÉG

A közös célok elérésének érdekében:

- szervezeti egységek közötti szoros együttműködés,
- két irányú kommunikáció,
- ügyvezetői tájékoztatás a társaságot, illetve a dolgozókat érintő nagyobb volumenű változásokról a helyben szokásos módon (üzemi gyűlés és írásos anyagban),
- törekedni kell a konkrét problémák megoldására, nem etikus, ha valaki megoldásra való törekvés nélkül, negatív megnyilvánulást tesz személyekre vagy szervezeti egységekre,
- határidők pontos betartása, külső és belső kommunikációs csatornák megfelelő használata és fenntartása.

9. FENNTARTHATÓSÁG / EGÉSZSÉG- BIZTONSÁG / KÖRNYEZETVÉDELEM

Célunk, hogy működésünk és üzleti döntéseink során együttesen vegyük figyelembe a gazdasági, környezeti és társadalmi tényezőket, hogy a következő generációk érdekében.

A vállalat dolgozói munkájukkal és magatartásukkal nem veszélyeztetik egymás testi épségét, biztonságát. Betartják a társaság belső szabályzataiban előírt:

- munkavédelmi utasításokat (védőfelszerelés, munkaruha),
- technológiai utasításokat,
- takarítás rendjét,
- higiénés előírásokat,
- munkaképes állapotban való megjelenést és munkavégzést,
- megváltozott egészségügyi állapot jelentését az üzemorvosnak.

Minden munkavállaló személyes ügyének kell, hogy tekintse a környezet védelmet, ahogy cégünk is törekszik rá évről évre.

Célunk az, hogy a tevékenységünk természetes környezetre gyakorolt hatását legkisebb mértékűre csökkentsük.

10. ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG

Célunk, hogy ne alakuljon ki Összeférhetetlenség a vállalaton kívül és belül az alábbi esetekben:

- tilos a Társaság összefüggésében megszerzett információ, adat tudomásának megszerzésével személyes előnyre vagy haszonra szert tenni,
- a dolgozó nem kerülhet a hozzátartozójával vezető-beosztott viszonyba,
- etikus és tisztességes verseny és üzleti működés fenntartása,
- tilos érdekeltséget szerezni fenntartani haszonszerzés céljából a társasággal kapcsolatban álló versenytárs, üzleti partner, vállalkozásban,
- tilos a versenytárgyalások, tenderek során a tisztességtelen magatartás, a kapcsolódó jogszabályok megsértése.



11. KORRUPCIÓ, REPRESENTÁCIÓ, AJÁNDÉK, KÖZÉLET ÉS POLITIKA,

Elítéljük a korrupció minden formáját, ezért

- tilos a Társaság tulajdonosai és vezetősége nevével visszaélni, azok nevében eljárni,
- tilos a tisztességtelen marketing és reklám tevékenység,
- üzleti udvariasságok, ajándékok vagy reprezentáció elfogadása kis értékben lehet,
- nem adunk és nem fogadunk el olyasmit, ami tisztességtelen üzleti ösztönzőnek minősül és zavarba ejtő, kellemetlen helyzetet eredményez,
- a vállalat zéró toleranciát alkalmaz a vesztegetés ellen,
- tilos személyes előnyökért cserébe kivételes elbánást keresni, elfogadni, adni.
- tilos a befolyással üzérkedés önös érdekében,
- tilos anyagi vagy erkölcsi támogatása bármi nemű politikai párt és politikai szervezet, illetve azok képviselői részére,
- a vállalat nem gátolja a munkavállalók állampolgári jogon magánemberként tett vállalaton kívüli társadalmi, politikai tevékenységét.

12. ETIKAI DÖNTÉSHOZATAL

A megfelelő cselekvést illetően, gondoljuk át az alábbiakat az etikus döntéshozatal érdekében:

- nyugodt vagyok-e afelől, amit tenni tervezek?
- összhangban van a vállalat érdekeivel, etikájával?
- tiszta lenne a lelkiismeretem, ha meg kellene magyaráznom a magatartásomat a vezetőségnek, családomnak, barátaimnak?
- megtettem mindent azért, hogy elkerüljem az etikátlan magatartást?

13. VAGYONVÉDELEM

Felelősek vagyunk a vállalat erőforrásainak biztonságáért, védelméért és gazdaságos használatáért. Ezért kötelesek munkatársaink betartani az alábbiakat,

- a biztonsági intézkedéseket,
- a Társaság anyagi és szellemi értékeit a vállalat vagyonát megóvni.
- védett (titkos és bizalmas) információkat megőrizni és megfelelően kezelni,
- személyes adatokat megfelelő módon a GDPR szabályzatban előírtak szerint kezelni,
- könyvelés, pénzügyi beszámolók valósághű nyilvántartását.

Dolgozóink a vállalati vagyont nem kezelhetik hanyagul és azzal nem élhetnek vissza.

Technikai biztonsági megoldásokat alkalmazunk, melynek fenntartása minden dolgozó kötelessége.

Tiszteletben tartjuk mindenki személyiségi jogait, ezért elkötelezettek vagyunk az adatvédelmi jogszabályoknak való megfelelés iránt. Megfelelő információbiztonsági intézkedésekkel biztosítjuk a személyes adatok bizalmasságát, teljességét, és hozzáférhetőségét.

Fontos számunkra, hogy a könyvvizsgálat vagy bármely számviteli ellenőrzés tisztességes manipuláció és befolyásmentes legyen.

14. KÖVETKEZMÉNYEK

Azt a munkavállalót, aki jelen etikai kódexben foglaltakat megszegi, a munkáltatói jogkör gyakorlója hátrányos jogkövetkezményekkel szankcionálhatja a következő folyamat szerint:

- jegyzőkönyvezett munkavállalói meghallgatás,
- az eset mérlegelése,
- szankciók.

A szervezet menedzsmentjének és vezetőinek kötelessége és felelőssége a jelentéseket kivizsgálni, azok tartalmát bizalmasan kezelni és a szükséges javító intézkedéseket koordinálni.

Veszprém, 2024.03.28.

Bakony Ipari Kerámia Kft.
8200 Veszprém, Csererdei út 36.
Adószám: 10697010-2-19


István Ákos János
Ügyvezető Igazgató